Comisión Especial de cooperativismo
S/C

Versión Taquigráfica N° 1720 de 2018

ASOCIACIÓN DE OBREROS Y EMPLEADOS DE CONAPROLE

Situación

Versión taquigráfica de la reunión realizada el día 30 de julio de 2018

(Sin corregir)

PRESIDE: Señor Representante Rodrigo Goñi Reyes (ad hoc).

MIEMBROS: Señores Representantes Roberto Chiazzaro, Lilián Galán, Cristina Lústemberg, Daniel Placeres, Silvio Ríos Ferreira y Conrado Rodríguez.

INVITADOS: Por la Asociación de Obreros y Empleados de CONAPROLE, Consejo Directivo, señores Edgardo Garreta, Ernesto Arostegui, Damián Rodríguez y Pedro Toledo; Secretario General Luis Goichea.

SECRETARIA: Señora Virginia Chiappara.

SEÑOR PRESIDENTE (Rodrigo Goñi Reyes).- Habiendo número, está abierta la reunión.

La Comisión da la bienvenida a una representación de la Asociación de Obreros y Empleados de Conaprole, integrada por Luis Goichea, secretario general, y los señores Ernesto Arostegui, Damián Rodríguez y Pedro Toledo, integrantes del Consejo Directivo.

Si bien esta invitación tuvo su origen en la Comisión Especial de Cooperativismo, entendimos que era conveniente sesionar en forma conjunta con los señores diputados de la Comisión de Legislación del Trabajo.

La Comisión Especial de Cooperativismo tiene como objetivo promover, impulsar y fortalecer el desarrollo del sistema cooperativo y de las cooperativas.

Esta Comisión está atenta a lo que sucede con las cooperativas de diversos rubros y cuando estas enfrentan algún tipo de dificultad, nosotros vemos, analizamos y exploramos la posibilidad de intervenir. Esto es lo que ha sucedido con Conaprole y de ahí nuestra convocatoria.

Entendemos que se trata de una situación delicada, compleja que no solo afecta a la empresa cooperativa Conaprole, sino también a toda la industria láctea.

Ustedes saben bien que la industria láctea está pasando por un momento muy complejo. Por estas horas hay una importante empresa que está analizando la posibilidad de llamar a concurso; hay otras industrias

cooperativas del rubro que nos han planteado sus dificultades.

En este marco, la necesidad de fortalecer a una empresa como Conaprole no solo tendrá relevancia para el sistema cooperativo -reitero que ese es el objetivo de nuestra Comisión-, sino para dicha empresa, en esta situación tan delicada que vive toda la industria.

Conaprole ha sido y es una empresa emblemática en el país, es una de las principales exportadoras del país y, además, es la principal cooperativa. Para que podamos seguir teniendo un sistema de cooperativas los más desarrollado posible es vital hacerlo con la principal cooperativa, Conaprole, lo más fuerte posible.

En primera instancia hemos recibido a la directiva de la Cooperativa que, básicamente, planteó dos cosas. En primer lugar, las dificultades que tiene toda la industria láctea y, en segundo término, la necesidad, en esta situación compleja, de tener cierta estabilidad laboral, paz laboral, a más largo plazo.

Todo sabemos que cuando hay turbulencias y dificultades externas y que cuando uno es parte de una industria que está en crisis, la estabilidad interna es fundamental

También nos plantearon los perjuicios que estaba teniendo la empresa cooperativa a raíz de algunas medidas sindicales. Esto fue lo que se ha planteado aquí y consta en la versión taquigráfica.

Este también es el motivo de la convocatoria al sindicato.

Tenemos entendido que esta semana concurrirá el ministro de Trabajo y Seguridad Social, que es la otra parte que tiene que ver con las posibilidades de solucionar de la mejor manera una situación particular, compleja y difícil; es vital e impostergable resolverla.

Nuestra intervención va en ese sentido y la finalidad que toda la Comisión se plantea cuando una empresa cooperativa enfrenta problemas es intervenir dentro de nuestras competencias constitucionales, para intentar solucionarlos de la mejor manera posible. Ese es un poco el motivo de esta convocatoria.

A raíz de lo que hemos expuesto, nos gustaría escuchar cuál es la visión del sindicato de Conaprole sobre esta situación.

SEÑOR PLACERES (Daniel).- Agradezco la presencia del sindicato.

La verdad es que esta instancia es más que nada para intercambiar. Lo único que puede hacer la Comisión en este ámbito es tender puentes y buscar alguna solución de acercamiento entre las partes.

No vamos a trasladarnos a otros ámbitos, como el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social o al Poder Ejecutivo. El Poder Legislativo está para legislar.

En este caso, la Comisión de Legislación del Trabajo y la Comisión Especial de Cooperativismo lo único que hacen es escuchar a las partes y tender puentes para algún acercamiento, si es que entienden que podemos abrir una puerta o una ventana de salida.

El Poder Legislativo ha legislado en forma abundante y ha tratado de proteger el trabajo del sector lechero abiertamente. Creo que el año pasado el Poder Ejecutivo elaboró un decreto relativo a la suba de $ 2 de la leche tarifada, estableciendo que $ 1,30 sería para financiar a las empresas que tenían deudas financieras con la banca. No sé si lo sabían, pero es muy importante aclarar esto en este ámbito, porque también hay que saber que desde el Poder Legislativo se ha protegido un área estratégica de desarrollo para el país.

En ese marco es que nos preocupamos desde este ámbito. Reitero que no vamos a sustituir a los organismos en los que corresponde lograr los consensos, como el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, el Ministerio de Industria, Energía y Minería o el Poder Ejecutivo.

Siempre estamos para tender puentes.

SEÑOR GOICHEA (Luis).- Quiero hacer un reconocimiento tanto a la Comisión Especial de Cooperativismo como a la Comisión de Legislación del Trabajo por convocarnos para transmitir nuestra visión con relación a la lechería y los planteos que históricamente reivindicamos como sindicato.

En primer lugar, creo que desde hace mucho tiempo partimos de una visión distinta de lechería con relación a lo que se ha implantado en el país. Entiendo que cuando se habla de crisis en la lechería primero deberíamos definir qué es crisis, en qué lugar y quiénes viven la crisis. Como bien se ha dicho aquí, la principal empresa lechera del país es Conaprole -70% cooperativa- y nosotros decimos que no está viviendo una crisis. Que hay una crisis en la producción como consecuencia de una serie de hechos o situaciones internacionales que impactaron a la industria y, de alguna forma, se trasladó a los productores, a los trabajadores y al conjunto de la sociedad, es algo que tenemos claro. Pero hubo procesos de algunas empresas que no pudieron sostenerse y otras que por distintas razones -algunas por inversiones realizadas con un objetivo que luego no pudieron concretar o porque estimaron determinados objetivos y no los lograron- realizaron una inversión en pro de lo que se apostaba o quería con respecto a la lechería o a lo que ese vivía.

Históricamente, la lechería en el ámbito internacional y en el país ha tenido procesos cícliclos.

Cuando se habla de la producción en el agro, nosotros tenemos una visión distinta a la crisis que se dice que vive el agro. Yo tengo cuarenta y un años de trabajo en Conaprole; cuando ingresé en 1976, se importaba leche para poder cubrir las necesidades del país, y con una serie de promociones y de políticas combinadas -Estado, industria, cooperativa- ese escenario fue cambiando.

En 1977 Conaprole superó el 1.000.000 de litros de leche y recuerdo que un día hizo un festejo por haber obtenido ese volumen. Hoy recibe 4.000.000 de litros de leche.

En 1977 había 3.500 trabajadores y 5.500 productores en Conaprole. Hoy hay 2.000 productores y 1.900 trabajadores efectivos, además de 250 contratados en forma permanente.

Por eso, no entendemos que una empresa diga públicamente que tiene personal excedentario -los productores son los dueños- y mantenga una contratación permanente y constante de 250 trabajadores, que no los contrata el sindicato. En definitiva, si hubiera trabajadores excedentarios, se cortarían los contratados

Una cosa es lo que se dice y, otra, lo que ocurre en los hechos.

Se habla de que Conaprole tiene una crisis, cuando en los años 2016 y 2017 facturó US$ 860.000.000 y tuvo un superávit de US$ 70.000.000, que le permitió pagar deudas que había contraído. Durante 2014 y 2015, Conaprole tuvo un endeudamiento, que pasó de US$ 40.000.000 a US$ 140.000.000. Pero el endeudamiento que tuvo Conaprole desde 1998 al 2002 era mucho más que una facturación mucho menor. En aquella oportunidad, tenía comprometido casi todo el patrimonio. Recordemos la crisis de 2002, precedida por otras crisis anteriores, que repercutieron en la lechería: la crisis de Malasia, el efecto Tequila, la crisis Samba, la crisis de Argentina. El 80% de la leche que se exportaba en ese momento era para Argentina y Brasil. Todos conocemos lo que fue la crisis de 2002 y la situación de la lechería. En ese momento, los productores cobraban US$ 0,8. Nuestro salario cayó de 100% a 72% en menos de cinco años. Se dice que los trabajadores mantuvimos el salario, pero en ese período perdimos 28 puntos de salario real, además de que hubo pérdida de trabajadores.

Ahí sí se vivió una crisis y fue muy complicada. Creemos que las soluciones no fueron ajustadas. Es más: las soluciones al cooperativismo fue cambiar su fisonomía. En la década del noventa y en la de dos mil, Conaprole entró en un proceso de tercerizaciones de todas las áreas de apoyo al productor: servicio de extensión agronómico, servicio de sanidad, manejo de cereales y forraje, las regionales y el abastecimiento cooperativo. Todo lo fue tercerizando. Prolesa no tiene el mismo rol que tenía Conaprole cuando negociaba los precios, y estos eran otros para los productores. Estaba el famoso valor leche- cuota, que permitía un beneficio a los pequeños y medianos productores, con un valor mucho más importante, pero eso fue bombardeado constantemente por los grandes productores que se siguieron enriqueciendo.

Hoy les haremos entrega de dos informes. Uno es del año 1994, que elaboró Conaprole con sus asesores; nosotros lo conocimos años después. En ese momento, había 3.767 productores y todavía existía la leche-cuota. El estudio dice que ya avizoraban que 1.700 productores iban a desaparecer de la lechería. También dice que había 1.336 tambos sin perspectivas -el 35% de los tambos de ese momento-, 353 tambos con potencial, pero con necesidad de aumentar su tamaño -sumen y da 1.700-, 853 tambos sin problemas, pero con necesidad de alguna asistencia y 1.220 tambos sin problemas. En 1994 ya se avizoraba que iban a desaparecer 1.700 tamberos. Y ahora nosotros avizoramos que van a seguir desapareciendo debido a la concentración de la producción y el cambio del sistema, ya que antes se pagaba el valor de leche- cuota, que

era mucho más beneficioso para el pequeño y mediano productor. Además, la leche industria tenía un valor mucho menor -30% o 35% menos- ; la utilizaban las empresas para muchos productos. Eso hoy no existe. El precio de referencia que pagó Conaprole en el primer cuatrimestre es $ 10,13 promedio. El promedio indica que los grandes productores recibieron más y los pequeños, menos. Se dio a la inversa de lo que ocurría antes. ¿Cómo reciben los productores el pago de la leche? Como pago de calidad, de grasa. Además, las condiciones de los grandes productores son mayores. Por eso, la producción lechera se ha ido concentrando, creciendo. Por algo hoy Conaprole recibe un promedio de más de 4.000.000 de litros de leche por día, con 2.000 productores.

¿Hay crisis? Existen productores que se enriquecieron y siguen utilizando el mismo eslogan: hay que buscar subsidios. O sea, lo que se reclama al Estado es exoneración de pago tributario, algo que favorece a los mayoritarios; rebaja de la tarifa, que favorece a quienes utilizan más energía y combustible. Además, los grandes productores arriendan su maquinaria a los pequeños y medianos porque no pueden acceder; también se han endeudado -unos más- y piden la exoneración de la deuda.

Todas estas medidas que se han reclamando no resuelven el problema del pequeño y mediano productor que con esta política va a seguir despareciendo, además de que va a seguir creciendo la concentración en pocas manos. Hablamos del trabajo de los productores los 365 días al año; hay familias asalariadas. El pequeño y mediano productor, con esta situación, seguirá despareciendo.

Ahora me referiré a un informe del año 2011 que hizo el ex presidente de la Asociación Nacional de Productores de Leche, Eduardo Viera. Hablaba de lo mismo, de cómo se daba la concentración. Se observa que la línea roja -que son los productores- va decreciendo y la línea azul -que es la producción de leche- va creciendo. Esto ha sido histórico. Que se explique cómo existe un crecimiento de la lechería y cómo se va dando la desaparición del pequeño y mediano productor. Esto es producto de las medidas adoptadas, que se han ido alejando del apoyo al pequeño y mediano productor.

Saludamos lo que hizo el Poder Ejecutivo: gravó el precio de la leche que consume la gran mayoría de la población con $ 2; $ 1,30 va para ese fondo. Esto mismo es lo que nosotros reclamamos para la interna de los productores: la solidaridad. Es decir, que del pago de la leche al productor a través de las empresas se descuente un valor. Si se le descuenta al conjunto de la sociedad que es la que consume, ¿por qué no al que produce? Hablamos de $ 1 por litro de leche, que se reintegrará subsidiariamente a los pequeños y medianos productores, como se hace ahora. Esto, si queremos salvar al pequeño y mediano productor, si queremos aplicar estas políticas. Si no, seguiremos creando condiciones para que el gran productor se siga quedando con la producción lechera y creciendo, comprando los campos anexos y multiplicando su producción en detrimento de los pequeños y medianos productores que inexorablemente seguirán desapareciendo.

Estas son las contradicciones que queremos plantear. Muchas de estas políticas se llevaron adelante cuando se eliminaron los directores políticos de Conaprole, que jugaban un rol distinto. Cualquier acción o medida que se pudiera tomar en ese momento debía contar con el voto de uno de los dos directores, hasta para enajenar un bien, para comprar o para invertir. Eso ya no lo tiene la empresa. Hoy, libremente se podría vender. Recordarán que un grupo quería comprarla y quedarse a cargo de toda la lechería. No estamos exentos de que esto pueda pasar con un futuro inversor.

La distribuidora Cemesa era del grupo económico de Conaprole e históricamente daba superávit. Se dijo que esta temporada hubo problemas de producción en los helados por los paros. En el informe, dentro del anexo, desde el período 1º de diciembre hasta el 31 de mayo, encontrarán una hoja en la que figuran las asambleas y paros nacionales del sector de los helados. Esto no tiene nada que ver con la realidad. Los principales problemas que hubo en el sector de helados en esta temporada fueron de gestión de la empresa. Durante dos meses la máquina principal que hacía los helados estuvo parada en el momento previo a la zafra. En noviembre los trabajadores presentamos una nota firmada, porque estábamos preocupados. T

También tuvimos problemas de contaminación ambiental en enero; durante casi un mes no se pudo producir. Con la empresa hay seguridad. Cada vez que se detecta un problema, la producción se para y se hacen las gestiones correspondientes. Todo eso lleva su tiempo. Se quería recuperar lo que no se había producido en forma más acelerada, pero hay procesos naturales. Cuando se quiere recuperar lo que no se puede recuperar, se termina con un perjuicio. Según el informe, hay 180 pallets, que son 100.000 kilos de helado, que están para recuperar, producto de ese período. Eso es pérdida directa de la empresa.

En noviembre resolvimos que íbamos a tomar una serie de acciones si la empresa no respondía estos temas que están planteados. En setiembre hubo una asamblea -cuya resolución dejaremos en poder de la Comisión porque, si no, parecería que nosotros un día despertamos enojados-, en la que resolvimos discutir en noviembre. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social nos convocó y el 9 de noviembre firmamos el acuerdo de un ámbito. Empezábamos a trabajar en una comisión bipartita el 22 de noviembre. Estuvimos seis meses negociando en esa comisión para ver si podíamos resolver estos dos temas que no son económicos. Lo que hoy estamos planteando de la antigüedad es el 0,4% de la masa salarial -hoy, con propuestas menores y buscando una salida-, que es un 12% del peso de Conaprole. Digo esto para que vean lo que puede cuantificar ese costo económico, porque poco más que la empresa cerraba si lo otorgaba.

Además, lo que tiene que ver con los regímenes, no tiene ningún costo y se ha ido acordando con la empresa. Hoy, tenemos 1.500 trabajadores con régimen y alrededor de 350 que no lo tienen. Eso es lo que queríamos definir; se hizo un planteo en ese sentido.

Estuvimos seis meses negociando. Inclusive, el Ministerio propuso un ámbito para discutir ahorros, la mejora en la gestión y la productividad. Con respecto a estos temas, la empresa dijo que en todos lados: "Vamos a abordarlos, porque somos socios en el negocio y para mejorar. Mejoran ustedes", etcétera.

Desde 2008 -sucede desde antes, pero acá hay documentos a partir de esa fecha- hemos intentado formar ámbitos con Conaprole para discutir esto sobre el ahorro, la mejora de gestión y la productividad, pero nunca hemos podido lograrlo.

También hemos planteado permanentemente realizar reuniones con los productores y la empresa para discutir la situación de la lechería. Tampoco logramos concretarlas, a pesar de que las gremiales de productores estaban de acuerdo. Inclusive, en una nota las gremiales nos dicen que ellos, que son los dueños de Conaprole, convocaron, pero que no pueden obligar a los que mandan, o sea al Directorio, a que se reúnan con ellos y el sindicato. Es decir que para alguna cosa tiene fuerza para imponerse al Directorio y, para otra, no. Ya le hemos dicho a las gremiales de productores que esto nos resulta raro. Muchas veces, cuando hay una demanda nuestra, se dice que no se puede porque son los dueños, pero tampoco le pueden decir a Conaprole, a pesar de que están de acuerdo, que nos reunamos en forma tripartita, productores, empresa y trabajadores, por zona, para ver los problemas de cada una.

Entonces, le respondimos al Ministerio; tenemos acá el documento. La respuesta de Conaprole fue que no estaba dispuesta a negociar en ese ámbito, que no estaban dadas las condiciones. ¡Nunca están dadas las condiciones con Conaprole para poder avanzar en ahorro y mejora de gestión! ¿Por qué? Porque saben que desde hace mucho tiempo planteamos un montón de puntos que entendemos que pueden mejorar la gestión, y no los hemos podido concretar.

Ahora me voy a referir al conflicto.

El 13 de junio tomamos la resolución en asamblea y se la comunicamos a Conaprole. Habíamos dispuesto empezar las medidas el 21 de junio, es decir, ocho días después de la asamblea; como siempre, nuestra intención fue hacer un último esfuerzo. El 14 de junio, la empresa dijo que se rompían todos los ámbitos de negociación y que no había ninguna instancia más con el sindicato. Esa fue la respuesta inmediata que nos dio. El 21 de junio comenzamos a tomar las medidas. Desde esa fecha hasta que hicimos el impasse, el lunes 23 de julio -la semana pasada-, todos los días apareció en la prensa y se le dijo a la opinión pública que íbamos a tirar leche de los productores, que íbamos a tirar leche en la planta, que íbamos a desabastecer a la población. Sin embargo, la única medida que teníamos era el trabajo a reglamento: no hacer horas extra, no trabajar los descansos y algún cambio que se podría plantear.

Con respecto a las empresas contratadas, se dijo que no hay un acuerdo. Les vamos a entregar el acuerdo que firmamos. Además, si no hubiera acuerdo, ¿por qué Conaprole el 11 de julio mandó un telefonograma que dice: "Comunicamos la denuncia del acuerdo suscripto con fecha 17 de junio de 1999 a partir del día 13 de agosto del corriente año"? ¿Denuncia algo sobre lo que no hay acuerdo? Lo cierto es que hay un acuerdo.

También les entregamos copia de la práctica habitual de lo que es el acuerdo con respecto a la empresa contratada. Refiere a trabajos que podríamos hacer nosotros, pero en el acuerdo se establece que la empresa, por necesidad o por urgencia, puede plantear al sindicato no hacerlos como actividades propias. Muchas

veces, hemos aceptado eso; un montón de veces lo hemos aceptado. Otras, hemos dicho que tenemos los recursos como para hacerlo nosotros.

Lo que queremos decir es que estamos ante una situación que creemos que tiene un trasfondo: aparecieron, producto de nuestras demandas, las demandas que ellos tienen desde hace mucho tiempo con respecto al endeudamiento de los productores y la problemática de algunas empresas.

Además, aparentemente Conaprole está teniendo un cambio de relacionamiento a partir de que hay un gerente nuevo. En treinta años, desde la salida de la dictadura hasta ahora, la empresa ha tenido quince gerentes de recursos humanos y jefes de personal. Algunos han estado tres o seis meses. Esto hace que la situación sea muy difícil, entre otras cosas, porque cada uno tiene su impronta. La persona con la que hoy tenemos que discutir, lo primero que ha cambiado son todas las normas de funcionamiento correcto, adecuado.

Conaprole es una empresa formal; en algún momento se la llamó "paraestatal". Por eso hemos traído todos los documentos. Tenemos cientos de convenios firmados. En todos los temas siempre tratamos de firmar acuerdos para una parte y para la otra, porque es la forma de construir. Inclusive, uno fue el preludio de las negociaciones en los Consejos de Salarios de 2008; tiene que ver con la prevención de conflicto. ¡Eso lo hicimos en 2008! Si bien ahora ha habido una situación compleja en nuestro sector, han pasado muchos años en los que no ha habido conflictos importantes. Hemos tenido algunos problemas puntuales, que han salido a la opinión pública, pero conflictos importantes, no. Eso se debe a esa cláusula, que después se trasladó a los Consejos de Salarios, y se adoptó para el resto de la industria. Luego, el Poder Ejecutivo agregó otra con respecto a la gestión tripartita. Todo eso ha ido permitiendo encarar los diferentes problemas.

Hemos traído dos carpetas con información sobre los temas que planteamos. Entre otros, hacemos referencia al conflicto actual en Conaprole y a cuál es la realidad, para que se conozca

En nuestro conflicto no hay un tema de costos que no pueda absorber la empresa; es algo mínimo. Nuestro planteo tiene que ver con que existe inequidad: actualmente hay dos sistemas de antigüedad, y nosotros queremos unificarlos o que se haga una propuesta alternativa.

Además, queremos convenir los regímenes de trabajo. Si bien en el material está el proyecto de acuerdo que presentamos, vamos a explicar la situación para que se entienda.

Nuestra propuesta sobre regímenes de trabajo no implica un costo y tiene beneficios para las partes. Por ejemplo, en el sector helados -fue en el primer lugar en el que firmamos, en el 2008-, se trabajaba seis días a la semana ocho horas y se pasó a trabajar cinco días a la semana durante nueve horas. Para ello, cedimos los relevos de tiempo que teníamos acordados además de los legales e hicimos la continuidad en la producción. O sea que en cinco días se ahorra un día de producción y se produce lo mismo.

El mismo régimen firmamos no hace mucho en quesería, en pasteurización y en otras áreas. En la mayoría de los sectores en los que acordamos ese régimen, las partes entendemos que ha habido mejoras. Cabe aclarar que la empresa también quería modificar algunas formas de trabajo, e hizo su propuesta. Inclusive, el Ministerio ha señalado que estaría más próximo a poder acordarse.

El problema es que desde hace un año y medio Conaprole cerró todas las discusiones, siempre argumentando que la compleja situación económica que había no le permitía seguir avanzando en la discusión de los regímenes.

Nosotros hemos intentado -y seguiremos intentando- crear ámbitos de diálogo con la empresa para mejorar todo lo que sea posible las formas de trabajo, los ahorros que muchas veces se podrían hacer, así como la gestión, pero del otro lado no hemos tenido respuestas.

Es más: en forma fluida manteníamos reuniones con el Directorio; normalmente teníamos dos o tres en el año. Eso fue sí hasta el año pasado. Este año, se vendió Cemesa. En el mes de marzo le enviamos una nota solicitando una reunión al Directorio -figura en el material que les entregamos-, pero no obtuvimos respuesta. Después, se nos dijo verbalmente que se esperaría hasta que estuviera resuelto el panorama salarial; los Consejos de Salarios se habían instalado el 8 de abril. Luego, en mayo, asumió el nuevo Consejo Directivo; la elección fue en abril. Históricamente, cuando en Conaprole cambian las autoridades mantenemos un

intercambio. Lo mismo sucede con nosotros; nuestras elecciones se realizan cada dos años. Nunca habíamos tenido dificultades en ese sentido. En mayo solicitamos la reunión, y no se nos otorgó. A fines de mayo volvimos a reiterar el planteo, pero tampoco se nos otorgó. Todo esto fue previo a la definición de la asamblea.

Nosotros queríamos hablar de varios temas, entre ellos, estos que hoy están arriba de la mesa: los regímenes, la antigüedad y la situación de Cemesa.

La realidad es que nosotros no sabemos nada de la venta de Cemesa. Ni nosotros, ni el sindicato de Cemesa tenemos clara la situación. En las reuniones que hemos tenido, no nos queda claro qué pasó con Cemesa, qué ocurrió con esa distribuidora, que era de Conaprole. Era una empresa eficiente. No sé qué pasó en el último ejercicio; dicen que no tuvieron el resultado que esperaban. Vamos a esperar a ver qué figura en el balance -Conaprole cierra mañana-, pero si se vende algo, tiene que aparecer.

En principio, se nos dijo que la distribuidora la había comprado el Grupo Transamerican. Después, salió un desmentido público de la empresa: no era el Grupo Transamerican; eran algunos integrantes de ese Grupo y otros particulares. Nosotros tuvimos una reunión en el Ministerio y firmamos un acuerdo con el representante del Grupo. Sin embargo, hasta ahora Conaprole sigue facturando y pagando todo lo que tiene que ver con los salarios de esos trabajadores. Los recibos los sigue haciendo Conaprole y continúa pagando todo. Además, las cámaras son de Conaprole y el helado es de Conaprole. Es decir que Conaprole saca el helado de donde lo elabora -que es la cámara-, lo lleva a Cemesa y queda allá. En ese lugar no hay ningún trabajador de Conaprole. Ese helado es de Conaprole, pero los que lo sacan son trabajadores de Cemesa, que hoy pertenece a otra empresa.

La verdad es que esto no nos cierra; no sabemos cómo es este negocio. Pensamos que este puede ser uno de los motivos por los que no se nos ha querido dar la reunión. Hemos pedido información por escrito, documentada, pero ni nosotros, ni el sindicato de Cemesa la hemos recibido.

Cabe aclarar que, independientemente de esto, hasta ahora no ha habido ningún cambio: la distribución sigue siendo igual y los ajustes que se han hecho son, como en todos los lugares, de gestión.

Esta situación nos preocupa porque estamos hablando de un área que era estratégica. Además, la parte de helados había tenido un crecimiento importante. Como ustedes saben, el helado pasó de ser un producto que se consumía en algún período a ser un producto que se consume todo el año.

Hemos dicho todo esto a modo de introducción. En los documentos que les dejamos figura la documentación respectiva en el orden en que hice mi presentación. Van a ver documentos nuestros, planteos, acuerdos, etcétera.

Ahora me voy a referir a las sanciones.

En otras décadas ha habido conflictos muy duros en Conaprole. Algunos compañeros fueron sancionados y hubo descuentos abusivos, trabajadores a la orden, etcétera. Estas son situaciones lógicas que se dan en un conflicto.

Ahora, han pasado veintiocho días de conflicto. Corresponde destacar que hemos sido muy cuidadosos con las acciones y medidas que tomamos, y muy flexibles para recibir toda la leche y que no hubiera problema de retraso. A pesar de todos los anuncios que se hicieron de que íbamos a tirar leche, no hubo ni un día en que se tirara leche en ningún lugar. Independientemente de esto, hay protocolos de la Dinama que obligan en este sentido a los productores y a la industria. Recordemos que en un período anterior, Conaprole había tirado crema de leche cuando era innecesario y, también, un productor tiró leche cuando correspondía porque estaban dadas las condiciones para que eso no ocurriera. De todas maneras, está claro que si yo quiero tirar leche, la voy tirar; después, buscaré el responsable.

Permanentemente informamos al Ministerio de Vivienda, Ordenamiento Territorial y Medio Ambiente que por nuestras medidas no se iba a tirar leche de los productores ni de la industria y que no iba a haber desabastecimiento. En estos días, a pesar de tener ausencias complicadas en algunos sectores, tampoco hemos tenido problemas para abastecer de leche a la población.

Se dice que acá no se han aplicado sanciones. Sin embargo, en este período tuvimos seis trabajadores sancionados: un compañero que hasta abril fue directivo -lo fue durante treinta años en Conaprole, pero en este período no entró en la directiva; fue sancionado con dos días-, tres dirigentes sindicales, entre ellos, la presidenta del sindicato, con un día, y dos delegados de sector. Esos fueron los seis sancionados que hubo -les entregamos las notas para que lo vean- por la aplicación de una medida que nosotros, las empresas contratadas en el momento del conflicto, entendemos que no corresponde. En tiempos normales sí, por eso también entregamos el convenio que está firmado en 1999, por el que Conaprole debe comunicar previamente cualquier tipo de contrataciones, sea de personal, empresas contratadas, etcétera. El sindicato tiene un tiempo para conciliarlo y hacer propuestas alternativas. Inclusive, quisimos regular ese convenio.

Van a ver ahí que en el año 2010 hubo en el Ministerio una comisión tripartita que trató muchos temas, entre ellos el de empresas contratadas. Allí hay un planteo de la empresa y uno nuestro, que al final no pudimos acordar. Independientemente de que no pudimos acordarlo, las bases de esos proyectos eran muy similares. La única diferencia que había era que Conaprole decía que esperaba la respuesta del sindicato, pero siempre tenía el derecho reservado de que la empresa entrara. Y ahí fue donde se desencadenó la diferencia. Todo el resto del procedimiento se ha venido aplicando. Les entregamos un montón de comunicaciones que hace la cooperativa previamente al ingreso de una empresa. Si no hubiera ningún convenio, no tendría que informarnos. Lo hace porque está obligada por el convenio firmado en junio de 1999, que surgió luego de tener cinco días la planta Rodríguez parada por el ingreso de personal contratado. Esto no fue una dádiva, sino producto de no haber respetado en algún momento formas que teníamos y contratar a dos personas. A partir de ahí, logramos mejorar para que no hubiera problemas por las empresas contratadas, pero cuando estábamos en conflicto les dijimos que no.

No estamos hablando de empresas que hacen lo que nosotros no hacemos, porque las tareas de alta energía, que deben tener habilitación de UTE y nosotros no tenemos, las hace la empresa contratada; las tareas de reparación en la caldera, para las que se necesita habilitación por el tipo de soldadura, también; las tareas de montacargas, que deben tener habilitaciones, también; para todas esas tareas y las de control de plagas, parque y jardines, limpieza, y un montón de tareas que nosotros no hacemos, la empresa tiene total libertad para contratar. Estamos hablando de tareas vinculadas a funciones que desarrollamos nosotros, por ejemplo, de construcción -tenemos personal nuestro en las distintas plantas- y montaje. Tenemos personal de oficio y la mayoría de los pequeños y medianos montajes los hacemos nosotros. Cuando son montajes muy importantes, se contratan empresas, como sucedió en toda la planta de 90% de desmineralización de suero que se desarrolló en Rodríguez. Allí hubo una inversión de US$ 20.000.000, hace dos años o tres que está y no ha llegado ni siquiera al estándar necesario para colocar ese producto

Ahora, la planta de nutricionales costó US$ 40.000.000.

Significa que en menos de dos años Conaprole invirtió US$ 60.000.000 en plantas. En junio iba a empezar a funcionar un ámbito para discutir cómo íbamos a trabajar, y recién el viernes pasado Conaprole nos dijo que íbamos a tener ese ámbito. En abril -figura en actas en el Ministerio-, Conaprole dijo que no tenía negocios previstos todavía para esas áreas y que no iba a empezar a funcionar. Que por lo tanto, la reunión se podía dilatar, y que lo único que tenía que hacer en junio o julio, pero sin apuro, era tener la planta entregada y asegurada por la empresa proveedora y probar que estuviera en condiciones para funcionar, pero que los negocios todavía no estaban a la vista. Entonces, esas empresas que en algún momento habíamos sacado con el Sunca y la Untmra, las habilitamos, porque entendimos que no tenían que ver con trabajos o tareas que pudiéramos hacer nosotros.

La situación que ameritó las sanciones se dio en el complejo Montevideo, con una empresa que no tiene trabajadores sindicalizados y que en distintos días intentó hacer la tarea. Entregamos el procedimiento disciplinario que no se cumplió en ninguna de estas sanciones. El procedimiento y los acuerdos quedaron de lado. Las sanciones se aplicaron de un día para otro, cuando nosotros tenemos un procedimiento: cualquier tipo de falta debe ser notificada, el trabajador tiene que presentar los descargos; si los descargos del trabajador no satisfacen a la empresa, se le comunica la resolución, puede hacer descargos si hay sanciones de por medio, puede intervenir el sindicato. Acá no sucedió nada de eso. Automáticamente fueron sancionados, en forma inmediata.

Lo que se buscaba era desviar el conflicto nuestro y que nos desbordaran las acciones o medidas nuestras, entre dirigentes y militantes sancionados. Pero creemos que el gremio, madura e inteligentemente, a pesar de

que realizó asambleas rechazando las sanciones, no entró por ese camino, porque entendía que el objetivo iba más allá de la sanción, que la vamos a recusar, utilizando todos los mecanismos que correspondan.

SEÑOR PRESIDENTE.- Esta última sanción, ¿sobre qué caso es?

SEÑOR GOICHEA (Luis).- Sobre la empresa Cooper, que intentó entrar a trabajar el 22 de junio, y no lo hizo. Los trabajadores aceptaron nuestra resolución de no ingresar en ese momento a trabajar. No era que no fueran a entrar, pero teníamos la decisión gremial de que mientras estuviéramos en conflicto no íbamos a permitir que trabajaran las empresas contratadas, algunas que no habíamos habilitado, que la empresa nos comunicaría después, y otras que sí. Lo que ocurre es que después hubo una presión a la empresa, aparentemente por deudas que no estaba cobrando. Se le exigió ir, y lo hizo el 2 de julio, y hubo un paro de toda la planta. Después fue el 4 de julio, y ahí se dio el primer hecho. Suspenden a una persona dos días y dicen que amenazó al encargado, cuando ni siquiera se dirigió a él. Hizo ruido con un caño, y por ese hecho tomaron que había habido una amenaza. Nosotros nunca hemos utilizado ningún elemento de fuerza. Fuimos y comunicamos a los trabajadores, a los sindicatos de rama y luego paramos nosotros. El día posterior, el 9 o 10 de julio, fueron cinco compañeros a decirles que no podían trabajar en la empresa. Desde los primeros días de julio Conaprole llevaba escribanos a la planta y sacaba nota, y los jerarcas les decían los nombres de los dirigentes o delegados que estaban ahí. Por eso se dieron las sanciones. Los motivos y las razones eran todos iguales: que habíamos impedido el uso legítimo del trabajo en forma intempestiva o utilizando medios de fuerza, porque le fuimos a decir a los trabajadores que no debían seguir trabajando o porque hicimos palmas por estar en desacuerdo con que trabajaran.

Nosotros le habíamos comunicado a la empresa que no íbamos a habilitarlos a que entraran a trabajar porque estábamos en conflicto, y por más que la empresa tuviera derecho a plantear lo de las otras empresas, les dijimos que en ese momento, no. También se dijo que no permitíamos el cambio de sección. Hay un acuerdo que dice cuándo se dan los cambios de sección, que también lo traemos para que lo conozcan. Pero si estamos en conflicto, no lo habilitamos. Los cambios de sección se hacen en tiempos normales, eso lo dice expresamente el acuerdo, y siempre y cuando no hubiera trabajo en el sector o en determinado marco.

Hay cosas que se han dicho sobre el conflicto que no son tales, y por eso trajimos toda la documentación y todos los acuerdos que hay. También han sido públicos algunos hechos, como el de la caldera de la planta 8. Se dijo que los trabajadores prohibimos hacer una investigación porque había trabajadores que estaban haciendo un asado. Hay una dualidad en Conaprole. En diciembre de 2017, en el mismo sector de la planta 8, en la caldera, hubo una explosión. Fallaron todos los controles y no se pudieron explicar las razones. Está todo documentado; explotó una caldera y los trabajadores contratados zafrales estaban trabajando, dos en una caldera y dos en la otra. Menos mal que no estaban descansando en el lugar que tienen para hacerlo, porque no contaban el cuento. La caldera hizo una implosión, salió la tapa y tiró un muro donde deberían estar ellos si hubieran estado descansando. Además del ruido, que fue como un rayo explotando, se nubló todo por el hollín, y los muchachos salieron disparados de donde estaban. Dos de ellos se lesionaron; uno tuvo un esguince porque no veían nada cuando se iban. Por ese accidente, que le podía haber costado la vida a quienes estaban ahí -ustedes saben lo que puede hacer la explosión de una caldera al conjunto de trabajadores de una planta-, la empresa no hizo ninguna investigación. Nosotros les pedimos un informe, pero no la hizo. La investigación la hicieron el Ministerio, a pedido nuestro, y la Ursea, para determinar las razones.

Hace años venimos planteando -hay una carta de octubre del año pasado sobre esto- que esos catorce trabajadores zafrales que trabajan en la línea de la leña -cuatro por turno y dos relevantes-, no tienen un lugar para descansar en la media hora. No son efectivos, y entonces no tienen los mismos derechos que los efectivos. Pedimos que tuvieran su descanso legal en el comedor de la planta, que está a casi 1 kilómetro de la caldera, pero hay que trasladarse hasta allá, y a la caldera hay que alimentarla cada 15 minutos. El año pasado tuvimos el problema de un trabajador contratado con hantavirus, que nunca se supo de dónde le vino. A razón de eso, reclamamos un lugar adecuado para que pudieran ir a comer, y ese lugar era el comedor de la planta. La empresa, en cambio, les puso una heladera, una mesa y un microondas en un lugar de pasaje, para que comieran ahí. Nosotros dijimos que el lugar no era el adecuado, que si había un lugar adecuado debía tener todo, y reclamamos que descansaran en el comedor. Nunca nos dieron respuesta a la nota, nunca implementaron nada. Y en ese lugar donde la empresa sabe que se calentaban la comida o lo que fuera, ocurrió el hecho fortuito del asado. Inmediatamente, a la semana siguiente, querían hacer una investigación, sin informar al sindicato. Todos los procedimientos se tienen que informar previamente. Les dijimos que nos comunicaran e informaran, que nosotros íbamos a acceder como siempre lo hemos hecho. Como no nos

querían informar ni dar las razones, y querían llevar adelante la investigación, los trabajadores del lugar dijeron que iban a parar la planta. Al final, telefónicamente, la empresa echó para atrás. El tema terminó en el Ministerio, y hay actas y acuerdos que están allí. Se discutió y quedamos en seguir discutiendo, sabiendo que estos trabajadores, el que se accidentó y otro, son contratados y difícilmente los vuelvan a contratar, porque en Conaprole, cuando se termina la zafra, se los despide. Eso lo saben los trabajadores.

Lo que nos indignó fue la premura y la intención rápida de hacer una investigación. Los trabajadores, en su inocencia, le dijeron al Banco de Seguros del Estado cómo fue el accidente. No había razones para hacer esto, era para que nosotros siguiéramos en un tema complicado.

A nosotros también nos preocupaba, porque se dijo que no queríamos que se investigara por la salud del trabajador, pero para nosotros eso estuvo desde el primer momento.

Lo demás era hacer un circo de un hecho lamentable, que no pudimos prevenir, pues si hubiésemos sido más firmes como sindicato y evitar que descansaran en ese lugar, seguramente este hecho no se hubiese dado.

Si Conaprole hubiera cumplido con el procedimiento, hubiese hecho la investigación. ¡Sin duda! Nos preocupa que haya otros hechos como los que señalamos en los que no tuvo la misma intención de investigar, independientemente de que fue un hecho notorio y el Ministerio de Industria, Energía y Minería, la Ursea y el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social tuvieron que investigar.

Inclusive, hay actas de salud laboral en las que figuran algunos planteamientos; nunca nos dieron un informe de la investigación que hizo Conaprole por el accidente de la caldera. Con los técnicos que tiene la empresa, debió haber investigado.

Sí nos preocupó que hubo un montón de fallas, a pesar de los controles que se realizan, no periódicamente, aunque ahora se han normalizado mucho más y se han vuelto más exigentes, lo cual nos parece muy bien por todo lo que implica el manejo de las calderas.

SEÑOR PLACERES (Daniel).- Agradezco una vez más la presencia de la delegación. Debo retirarme de la sesión.

SEÑOR CHIAZZARO (Roberto).- En primer lugar, agradezco la presencia de la visita.

En segundo término, quiero disculparme porque tengo que retirarme pues tengo una sesión de otra comisión en la sala que está aquí al lado.

La exposición del señor Goichea ha sido muy clara, diáfana y documentada; por supuesto que la vamos a leer y analizar.

Como bien ha dicho el señor presidente, luego de que concurriera el Directorio de Conaprole hicimos algunos contactos indirectos con el gremio y con el ministro de Trabajo y Seguridad Social, intentando acercar a las partes.

Creo que dicho acercamiento se produjo, que hubo conversaciones y una especie de paz sindical -por llamarlo de alguna manera- en ese período de negociaciones.

A partir de ese período hubo un par de reuniones con la Federación y una reunión tripartita con Conaprole. Quisiera saber qué evaluación hacen de esas reuniones y qué perspectivas de futuro ven a esta situación.

SEÑOR GOICHEA (Luis).- El día jueves mantuvimos una reunión tripartita en el Ministerio y, posteriormente, nos reunimos en la directiva. Le enviamos una nota al ministro, preocupados porque Conaprole manifiesta que está dispuesta a avanzar en un posible acuerdo tanto en los regímenes como en alternativas con la antigüedad -como surgió en algún planteamiento-, pero condicionado a la seguridad en el sector, estabilidad en el sector o perspectivas claras en el sector, como ellos dicen. Y lo relacionan al resultado del Consejo de Salarios.

Eso lo estamos discutiendo desde noviembre y hubiéramos querido resolverlo antes; no pudimos hacerlo y se nos mezcló con el Consejo de Salarios.

Los señores diputados habrán visto que el día viernes no se pudo concretar un acuerdo porque hubo una exigencia de la CILU, que va más allá de los acuerdos que históricamente alcanzamos en los consejos de salarios. Se pretende una paz total por todos los temas que tengan algún costo económico en cualquier empresa.

Históricamente, el sector siempre ha acordado por los temas que se han tratado en los consejos de salarios. Conaprole está poniendo una traba para no avanzar en nuestros temas; en el día de mañana, a la hora 9, tenemos una reunión tripartita con Conaprole y a la hora 12 están citados los consejos de salarios. El día miércoles tendremos la asamblea de la Federación con relación al Consejo de Salarios.

Vemos que no pudimos avanzar, más allá de que desde el día 23 dejamos en suspenso las medidas a pedido del propio ministro, quien estableció que iba a generar este ámbito para poder avanzar en un acuerdo, independientemente de los consejos de salarios. La respuestas que hemos obtenidos han sido estas; voluntad, sí, pero condicionado a lo otro. Es decir que si no hay acuerdo en el Consejo de Salarios ni en las cláusulas de paz -según ellos; para nosotros es algo muy superior a lo que se ha firmado históricamente-, aparentemente no podríamos avanzar.

Habría que ver qué sucede si la federación en el día de mañana no llega a un acuerdo y el miércoles la asamblea decide retomar las medidas que había suspendido en varias oportunidades. La Federación también tiene decisión sobre las medidas por el Consejo de Salarios. El 8 de abril comenzamos a negociar, tardíamente porque las pautas estuvieron prontas con atraso; en noviembre del año pasado el Poder Ejecutivo nos planteó hacer un ajuste por seis meses a partir de enero para llevar la negociación al mes de julio con el resto de los sectores, y nosotros estuvimos de acuerdo que fuera sobre la misma base del convenio anterior, pero la CILU dijo que no y, por lo tanto, negociamos a partir del 8 de abril.

Hoy se está empantanado en eso. El acuerdo en la CILU en todos los otros aspectos estaría muy avanzado pero, reitero, está empantanado con la cláusula de paz que, seguramente, repercutirá con nuestra negociación.

No estamos viendo avances al respecto. Esto se lo hicimos saber al propio ministro de Trabajo y Seguridad Social y dijimos que íbamos a esperar a la reunión del día de mañana, previendo que podría haber alguna posibilidad de avance, pero con lo del viernes, con los consejos de salarios, creemos que no habrá mucho margen, salvo que hubiese un cambio en la actitud de la CILU.

Nosotros le dijimos al Ministerio -y lo establecimos en el comunicado público que realizamos- que estamos dispuestos a considerar distintas alternativas de redacción de cláusulas, pero no una situación genérica con temas que ni siquiera se han planteado en el Consejo de Salarios, además, negando la posibilidad de cualquier sindicato a discutir. Eso fue lo que dijimos.

Hay muchas transformaciones y cambios en las empresas. Hace unos días hablamos de la nueva planta baby food o planta nutricional -como le dicen- y además del padrón, hay que discutir cuáles son las categorías, pues son todas tareas nuevas que no están categorizada. Si bien quedarán comprendidas dentro de las categorías que tenemos, hay que discutir, tanto para la gente de la fábrica y oficios como para la de los laboratorios, porque será una planta que, según Conaprole, debe ser como un quirófano, con todo el personal en forma expresa para ese tipo de tareas. Ni siquiera se pueden cruzar otras áreas.

Ya tenemos algunos sectores, como las cabinas de polvo, que en algunas plantas tienen personal exclusivo, inclusive, con vestuarios propios y lugares independientes para almorzar porque no pueden estar cruzándose por las exigencias de contaminación. Esto nos parece bien.

En estos ocho o diez días -debo decir que antes de tomar las medidas fuimos flexibles- no hemos visto avances, por lo menos en los hechos; aparentemente sí los hubo en la teoría.

Es más, nosotros entregamos una propuesta por la antigüedad, pero no es la que está planteada en el Ministerio para negociar; es una alternativa.

Los señores diputados se podrán preguntar por qué surgió ahora este tema. Esto fue como las AFAP. La repercusión o importancia de las afectaciones mayores para los trabajadores se da a los veintiún años. Por lo tanto, estuvimos veinte años intentando modificar, cambiar o arreglar; salimos de un conflicto muy

importante en 1993, y no pudimos. A partir del 2015 o 2016 comenzó el impacto mayor. Entonces, el poder solucionarlo es lo que más se ha planteado.

Nuestra última propuesta, que la hicimos en forma verbal, fue que cuando llegáramos a los veintiún años pudiéramos pasar al sistema, tal como se hizo con las AFAP, que no cambiara todo pero sí al menos en esa franja, que tiene tres impactos para el trabajador. Uno de ellos son los últimos veinte años para su jubilación, porque los menores ingresos afectarán; el otro es el fondo de retiro que nosotros tenemos, que depende de los aportes que hagamos -el último año tiene mucho peso- ; y el tercer impacto, que Conaprole aplica una práctica de incentivo que tiene mucho que ver con las ganancias del año anterior a la jubilación.

Esto es algo importante para cuando el trabajador llega a esa etapa o a esa edad, con perspectivas muy próximas a retirarse de la empresa. Hoy hay más de cien trabajadores con más de veintiún años de trabajo, y la diferencia por mes es de $ 2.500. Es decir que con las cargas sociales estamos hablamos de US$ 10.000.

Entendemos que hoy US$ 10.000 para Conaprole no es sustancial; es la mitad de lo que gana el gerente general. Es decir que lo que estamos planteando no tiene un costo al que no pueda acceder la empresa. Es una alternativa.

Tal vez el costo que fuera a pasar sea un poco más; ahí están las cifras realizadas en el 2014, que no pudieron ser actualizadas porque Conaprole no nos brindó los últimos datos. En aquel momento era el 0,3% de la masa salarial y hoy estimamos que es 0,4% o 0,5%m si fuéramos al sistema anterior.

Hoy planteamos algo mucho menor a eso: por lo menos, enmendar a quienes tienen más de veintiún años de trabajo en Conaprole.

Nosotros vamos a ir con la misma actitud de siempre y ver si podemos avanzar. Si no hay una señal, tal vez a partir del día jueves estemos en una realidad distinta.

Todos sabemos que retomar un conflicto implica volver a cero todo. Seguramente, con la situación que vivimos durante estos veintiocho días exista algún recrudecimiento de las partes. Hemos dicho que cada vez que uno retoma un conflicto el retroceso de las partes es mayor y, después, las medidas de uno o de otro pueden ser diferentes.

SEÑOR CHIAZZARO (Roberto).- Lamentablemente, debo retirarme. Quiero decirles que vamos a hacer todo lo posible para que este diálogo se mantenga y tenga un resultado positivo, de acuerdo con nuestras potestades -como mencionaron el señor presidente y el señor diputado Placeres-, que se reducen a acercar las partes.

SEÑOR PRESIDENTE.- Voy a hacer algunas preguntas.

Quisiera saber si las denuncias de incumplimientos del convenio que la empresa planteó -más de treinta en los últimos seis meses- fueron contestadas y si el sindicato entiende que son fundadas o no.

SEÑOR GOICHEA (Luis).- ¿Qué incumplimientos?

SEÑOR PRESIDENTE.- La empresa planteó por escrito -así nos lo transmitió- y dejó constancia en la versión taquigráfica de la sesión de la semana pasada de treinta denuncias ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social por incumplimientos laborales, no sé si individuales o sindicales.

SEÑOR GOICHEA.- No tenemos conocimiento.

SEÑOR PRESIDENTE.- No estaban en conocimiento.

SEÑOR GOICHEA.- Las denuncias que hubo en el Ministerio con relación a nosotros fueron por un pedido de guardia gremial por la leche y el abasto que, además, la teníamos prevista.

La única denuncia que nos llegó fue la de este convenio y las sanciones. Pero no tenemos denuncias. Pero no tenemos denuncias. Nos gustaría que Conaprole acercara al Parlamento las denuncias -los treinta puntos- y contestarlas.

SEÑOR PRESIDENTE.- Mientras las buscamos, haré otras preguntas.

¿Cuáles son las razones por las que el sindicato no está dispuesto a acordar la cláusula de paz que plantea la empresa?

SEÑOR GOICHEA (Luis).- Estamos dispuestos a firmar la cláusula de paz por los temas acordados. Sobre los demás, hay procedimientos para considerarlos y puede haber cambios que tienen que ver las partes. Puede haber temas que no se conocen hoy o que no se sabe que van a surgir; por ejemplo, la planta nueva. Nos hemos negado a discutir en qué condiciones vamos a trabajar. Costo salarial tiene hasta el uniforme.

Además, tenemos seis Consejos de Salarios y en todos hemos puesto cláusulas de paz y de prevención de conflictos para considerar los temas que puedan surgir de un lado y del otro.

SEÑOR PRESIDENTE.- El planteamiento de la empresa es una cláusula de paz sobre cualquier aspecto relacionado directa o indirectamente con cualquier planteo o reivindicación de naturaleza salarial.

SEÑOR GOICHEA (Luis).- No podemos decir a priori que no vamos a reivindicar o plantear temas nuevos ni que no discutiremos temas que hayan sido planteados en algún momento. Hay transformaciones constantes en una empresa. Hablamos de naturaleza salarial si discutimos el uniforme o el cambio en algún lugar con respecto a nuevas formas de trabajo. Y no podríamos discutir. Tendríamos que aceptar todos los cambios que haga la empresa por estos tres años, con las condiciones que tenemos ahora.

No ha sido así. Para eso hay convenios, acuerdos, cláusulas de prevención de conflicto, mecanismos para discutir los temas. Además, estamos hablando de un Consejo de Salarios que mantiene el salario real y algún otro tema menor, lo que fue acordado sin costo alguno para la empresa. No entendemos por qué los sindicatos no pueden hablar de otros temas que surjan o estén pendientes. Por ejemplo, está la antigüedad. Si firmáramos esa cláusula, no podríamos discutir este tema. Además, podría considerarse que todo tiene un costo para la empresa y entraríamos en una discusión. Como la empresa tiene algún valor, no podríamos considerarlo. No creemos que eso sea justo. Nunca ha sido así. Además, todos los temas se canalizan a través de la negociación en el Ministerio.

En estos diez o doce años de negociación, hemos sido maduros para encarar las discusiones y acordar. Si hubiera temas muy importantes que fueran acordados y uno dijera: "Podemos llegar a tener una condición distinta", sería otra la cosa. Pero hoy estamos discutiendo lo mismo que el decreto del Poder Ejecutivo: la mantención del salario real y los correctivos, que ya están dentro de las pautas. Uno puede pensar que con el acuerdo una parte u otra van a tener algunos beneficios, porque si no hay acuerdo y hay decreto no va a haber cláusula de paz ni prevención de conflictos y en tres años estaremos seguramente con muchos más líos. Si hay acuerdo, la empresa gana determinadas seguridades y, quizás, se pueda resolver algún tema que esté planteado por los trabajadores. Las cláusulas que se han firmado históricamente son las que se tendrían que mantener. Cuando se habla de la inestabilidad del sector, no se debe a esas cláusulas.

En ese punto no vamos a transar. Iremos al decreto del Poder Ejecutivo y cada parte quedará con las manos libres, lo que puede implicar un riesgo mayor porque muchos sindicatos vamos a reclamar otras cosas. En 2008, hubo un conflicto muy duro con un decreto del Poder Ejecutivo. Noventa días después del decreto, la Federación estuvo en conflicto para modificarlo. A partir de ahí, todos los Consejos de Salarios tuvieron cláusulas de paz y de prevención de conflictos.

No entendemos cuál es la razón de esa cláusula máxima, por decirlo de una manera. No la hemos visto en ningún otro lado.

SEÑOR PRESIDENTE.- Voy a hacer una consideración personal. Prefiero ser franco y decir lo que pienso. Si contribuye bien y, si no, por lo menos cumplí con mi deber.

No tengo el gusto de compartir la visión del sindicato sobre la realidad. No me voy a referir a la empresa pero, como legislador, me refiero a la visión que tengo de la industria láctea.

Me ha tocado mucho trabajar con los cierres de las empresas. En este período, hubo dos cierres de dos empresas importantes, que dejaron directamente más de quinientas familias sin trabajo y muchas personas

más. Soy del interior y conozco la cantidad de micro y pequeñas empresas que trabajan solo por la existencia de este tipo de emprendimientos. Por supuesto, después conocí qué pasó con esas cientos de empresas.

Asimismo, conozco la realidad de la industria de hoy. Es de conocimiento público la situación muy delicada que por lo menos tienen dos empresas, lo que también implica la pérdida de cientos de puestos de trabajo directos y cientos de emprendimientos que tendrán que cerrar. Esta es una situación tremendamente delicada, dramática. Cuando cierran empresas, la situación es muy grave. Supongo que al sindicato de Conaprole y a otros les constan los esfuerzos que han hecho esas empresas por mantener su actividad.

Constructivamente, advierto que esas empresas necesitarán de otras empresas -que están acá o que no están- para continuar con sus actividades. Por lo tanto, lo que pase en la industria láctea en los próximos meses va a ser absolutamente determinante. Lo digo con total convicción, porque muchas veces he vivido situaciones similares. La suerte de esas empresas va a depender del clima que se viva en la industria láctea cuando estas vayan a negociar determinadas salidas.

Me dejan muy preocupado, mucho más que antes de empezar esta sesión. Creo que Conaprole vive una situación crítica porque sé cómo viven las empresas cooperativas de la agroindustria. Dependen, en primer lugar, de la producción de la materia prima. Según informaciones que se han hecho públicas, hace cuatro años que los productores cooperativistas socios -grandes, medianos, pequeños y muy pequeños- han visto congelado el precio de la materia prima en pesos. Todos sabemos que los costos del Estado, que los costos en general del Uruguay han subido muchísimo, pero ellos siguen cobrando lo mismo que hace cuatro años, en pesos. Además, con relación a otros productores del mundo la cifra es muy similar.

Sé que una enorme cantidad de productores no es viable sin la cooperativa Conaprole; lo he escuchado muchísimas veces y me consta. Hay muchos productores que solo son viables por Conaprole. El Estado, lamentablemente, cuando quiso inventar cooperativas con fondos públicos, despilfarró decenas de millones de dólares. No se puede inventar una empresa cooperativa así nomás, si no hay cooperativistas que sepan cómo hacer empresa en el buen sentido. Por más millones que les pongan, las empresas no se fabrican.

Hoy, el 90% de los uruguayos defiende a Conaprole, que es un emblema para el país. Como integrante de la Comisión Especial de Cooperativismo digo que es un modelo y un emblema para el sistema cooperativo en general. Lo que ocurra con Conaprole no solo es un tema de Conaprole, entre otras cosas, porque es el pilar del sistema cooperativo y tiene ahorro público y privado; hay muchos uruguayos que han apostado porque creen en esa empresa.

Cuando miro los números, los balances, advierto que no hubo utilidades. Esos US$ 70.000.000, según entendí, son parte del precio que después hace a los más de $ 10 que cobra el productor. No hay utilidades que se reparten; son primas que terminan en ese precio mínimo del productor.

La situación es crítica. ¿Cómo me doy cuenta objetivamente si una situación es crítica o no? Cuando cierran empresas. Nadie cierra una empresa si le va bien. Nadie. No existe eso. Si estoy ganando plata y cómodo, jamás cierro una empresa. Alguien que dio su vida, energía, tiempo, invirtió sus bienes, no cierra si a la empresa le va bien. Ahora, cerraron dos y hay otras dos con enormes dificultades, al punto que nosotros estamos tratando de colaborar con el Gobierno para que no cierren.

La cláusula -por lo menos, la que acabo de corroborar con la delegación- me parece fundada, porque la empresa necesita una estabilidad por dos o tres años para superar las enormes dificultades y las complejidades que otras empresas no pueden superar.

Entonces, esto tiene absoluta lógica. Aclaro que yo también soy abogado. Para estos momentos, la cláusula de paz total es absolutamente fundamentada. Está en trabajos y se enseña en facultad. No es inventada; está prevista y estudiada. Para este tipo de situaciones es una cláusula que ciertamente se impone.

Entonces, franca y constructivamente pediría -aunque no tengo ninguna potestad- que el sindicato tuviera presentes las consideraciones que hago. Es lo único que pido; les agradezco que me escuchen como yo los escuché a ustedes.

Lo que pase en Conaprole repercutirá en la industria láctea, que está pasando por un momento tremendamente delicado. Va a repercutir; lo digo con todas las letras acá, lo voy a decir la semana que viene

y lo voy a poder demostrar el mes próximo. Actualmente, hay empresas de la industria láctea que tienen muchos problemas y que dependen de lo que pase con Conaprole para ver si pueden continuar o no.

Si una empresa decide meterse en la industria y no está en Uruguay, si no es Conaprole, va a analizar cuál es el clima. No conozco ninguna empresa que venga a trabajar a este país, como lo hizo UPM, que pide determinadas cláusulas que el Gobierno mantiene secretas porque son cláusulas de paz totales. Lo cierto es que nadie va a invertir si no se da certidumbre a la gente que pone el dinero y a sus asociados. En consecuencia, lo que pase aquí va a tener mucha repercusión en el resto de las industrias.

Quiero decir algo más, como enamorado del sistema cooperativo, al cual le he dedicado gran parte de mi vida. Conaprole es el modelo, el principal abanderado del cooperativismo en este país. Es el orgullo del Uruguay entero y, también, de todo el sistema cooperativo. Es el modelo que permite fortalecer a otras empresas y mantener ciertas organizaciones. Es el ejemplo que hace que muchos digan: "Yo quiero ser como Conaprole. Quiero ser cooperativa". En consecuencia, lo que pase en Conaprole va a repercutir.

Realmente, quedo muy preocupado cuando usted dice -supongo que en nombre del sindicato- que en dos o tres días, justo en el momento determinante en el que se van a definir otra cantidad de aspectos sobre la posibilidad de supervivencia de otras empresas, se avizora un conflicto de envergadura.

SEÑOR RÍOS FERREIRA (Silvio).- Agradecemos la presencia de la delegación.

Escuchamos atentamente todo lo que han dicho. La primera sensación que tengo es que estamos ante un gremio sumamente responsable; ante la situación de conflicto que se vive, ha sido muy prolijo en las medidas que ha tomado.

No pensaba hacer uso de la palabra, entre otras cosas, porque si bien integro esta Comisión, no estuve cerca de este conflicto ya que me encontraba de licencia. Soy diputado del Frente Amplio por Artigas. Hace unos días, mi departamento recibió la visita -que ya estaba coordinada- de los integrantes de la Comisión de Ganadería, Agricultura y Pesca, y por eso no pude estar en la sesión de esta Comisión en la que se trató la situación de Conaprole.

Una de las funciones que tiene la Comisión es recoger los insumos que presentan las diferentes delegaciones. Mis compañeros estuvieron aquí cuando vino la patronal. Ahora, yo estoy aquí cuando vienen los trabajadores. Esta Comisión todavía no concluyó el tema; al contrario: se ha ofrecido para trabajar y discutir el asunto.

Como dije, no pensaba hacer uso de la palabra, pero me veo en la necesidad de hacerlo porque, a mi entender, en sus expresiones individuales el señor diputado Rodrigo Goñi ha extrapolado el tema de las cooperativas y los dineros con los que el Gobierno nacional ha contribuido en diferentes instancias para salvar a medianas y pequeñas empresas que tenían dificultades.

Cuando se implementa este tipo de soluciones, todos sabemos que son capitales de riesgo, de muchísimo riesgo; esos capitales se entregan con la esperanza de encontrar una salida.

Hasta 2015, hubo situaciones que, inclusive, fueron discutidas en la Cámara. Luego, en la medida en que por ley se aprobó la creación del Fondes, hay otros fundamentos para hacer estas prestaciones, que también siguen siendo de riesgo. El hecho de que lo otro haya sido por decreto y esto por ley no cambia ese aspecto; se sabe perfectamente que estos son capitales de riesgo y que pueden pasar muchas cosas.

Por otra parte, todos coincidimos en que Conaprole es un emblema nacional. En realidad, esa construcción cooperativa también surge de un relacionamiento de muchísimos años con el gremio; seguramente, se reparten las responsabilidades en ese sentido.

Con respecto a las relaciones de producción es muy claro que no se puede renunciar a aspectos que son vitales para los trabajadores. Ellos tienen que negociar; confío en la madurez que tienen para hacerlo. De repente, el punto es no decir que sí a la presión que está teniendo la directiva de Conaprole, que dice que los productores ganan $ 30.000.

En el país hemos tenido casos de mucha presión de pequeñas empresas, que son respaldadas por grandes empresas que, en realidad, no tienen problemas. Además, están en un país que está produciendo muchísimo más que en años anteriores.

Yo soy de profesión médico. Tengo una característica personal: en general soy conciliador. Los diputados que me han visto actuar saben que siempre tengo un criterio conciliador. No creo en la política hecha de punta, en la que uno pueda sacar algún rédito mediante acusaciones o actitudes que no construyen.

Confieso que hoy escuché un gremio maduro. No me atrevo a dar ningún consejo. Sí digo que espero que todos los gremios del país tengan la actitud que han tenido ustedes, que han logrado la convivencia con una de las empresas cooperativas más importantes del Uruguay, que ha ganado premios a la exportación y demás. Además, han demostrado la importancia de los capitales individuales, que son necesarios para la solidez de un país, y de creer en el sistema cooperativo.

Hace muy poco se nombró al Inacoop. Tiene una dirección que recoge la mayor experiencia cooperativa que hay en Uruguay, que viene de Cudecoop y de otras empresas.

Acá hemos estado muchísimas veces con pequeñas empresas, inclusive, con las que intermedian el crédito pequeño, el crédito más chico que no manejan los bancos.

Por lo tanto, aliento a que este sindicato siga analizando con responsabilidad la situación. Tiene en el Parlamento un lugar donde se los va a escuchar y se va a mediar para tratar de que siga existiendo Conaprole, el sindicato y las empresas colaterales, que también hay que apoyar porque están con dificultades.

Es cuanto quería decir.

Muchas gracias.

SEÑORA GALÁN (Lilián).- Me sumo a todas las palabras que recién vertió el señor diputado Ríos.

En realidad, yo tampoco iba a hablar. Integro la Comisión de Presupuestos integrada con Hacienda, que este mes está analizando el proyecto de Rendición de Cuentas. Como trabajo todo el día en ese ámbito, no pude participar de la reunión anterior de esta Comisión en la que estuvo el consejo de Conaprole.

Como dije, no iba a hablar, pero nos obligan a salir.

Me parece que debemos tener responsabilidad cuando estamos frente a un sindicato que tiene muchos años de constituido y que tiene muchos años de experiencia en cuanto a la construcción sindical y a la defensa de las fuentes de trabajo.

Además, no podemos mezclar la situación de esta cooperativa con otro temas, como si funcionan o no las cooperativas.

La discusión en cuanto al por qué de determinadas políticas públicas que se han llevado adelante en los últimos años -no creo que sean fracasos; por el contrario; me parece que han sido muy buenas- tiene que ser interna y no frente a los invitados, porque los recibimos para conversar sobre sus problemas. De todos modos, como ya se inició esa discusión, me sumo a lo que dijo el señor diputado Ríos en cuanto a que estamos dispuestos a seguir escuchándolos como sindicato, para buscar caminos que puedan servir para paliar esta situación.

Indudablemente, ustedes tienen que defender su fuente de trabajo; un sindicato debe actuar en ese sentido. Sé que el sindicalismo uruguayo tiene en cuenta ese aspecto y, también, al conjunto de la clase trabajadora. Por tanto, no por defender a una empresa van a dejar de luchar por las condiciones de trabajo de la gente.

Uruguay está muy avanzado en las políticas públicas, sobre todo, en las laborales. Los Consejos de Salarios han mejorado muchísimo en estos últimos tiempos, entre otras cosas, porque se ha agiornado la ley madre en este sentido. Además, hay que destacar las políticas públicas salariales. Esto no ahuyenta la inversión empresarial, ni la inversión extranjera directa.

Hoy, en el país y en el mundo hay una nueva configuración del capitalismo, una nueva forma de acumulación capitalista que hace que se vaya a lo que ustedes mencionaban antes: la mayor concentración del capital. Eso es acompañado de un cambio en el modelo de producción que, precisamente, es la economía digital. Esa es la causa del cierre de muchas empresas. Es la concentración de capitales lo que hace que las empresas chicas vayan quedando por el camino. No es la irresponsabilidad de los trabajadores lo que las lleva al cierre. Así que me parece muy fuerte decirle a los sindicatos que tienen que aceptar determinadas cláusulas cuando no están dadas las condiciones.

Quería dejar esta constancia porque, obviamente, tenemos distintos puntos de vista con el señor presidente, ya que estamos en partidos diferentes. Es importante hacer estas puntualizaciones, sobre todo, para que consten en la versión taquigráfica las diferentes visiones que tenemos del país y de los trabajadores.

Por último, me sumo a lo que dijo el señor diputado Ríos con respecto a que vamos a estar atentos para colaborar y encontrar una solución a esta problemática.

SEÑOR GOICHEA (Luis).- No voy a hablar de cuestiones políticas, que serán debate interno del Parlamento -para eso elegimos a los representantes, para que puedan debatir sobre las distintas visiones del país-, pero quiero hacer algunas apreciaciones. Entre los documentos hay uno de la AOE, hecho en 2013, que recoge historias anteriores, porque no es el primero que hemos elaborado. Ahí planteamos un montón de acciones y medidas pero lo principal, como históricamente ha hecho la Federación de Trabajadores de la Industria Láctea -independientemente de que tenemos trabajadores que trabajan en empresas de carácter trasnacional y de capitales nacionales-, es la defensa de la industria nacional y principalmente la de carácter cooperativo. Esa es una definición política que tiene nuestra Federación, independientemente de defender a los trabajadores de empresas trasnacionales.

Sabemos lo que ha ocurrido históricamente con el ingreso de las empresas trasnacionales en lo que tiene que ver con la lechería, y podríamos contar toda la historia, pero seguramente ustedes la conocen, como nosotros. El que invierte, no viene a hacer beneficencia; el día que el negocio no le sirve, lo cierra, y no le importa lo que queda atrás. Eso ha pasado con muchos capitales trasnacionales que han ingresado o han intentado ingresar en la lechería. Por eso, defendemos la industria nacional y principalmente a las cooperativas. Defendemos a las cooperativas y a las empresas nacionales, más allá de que también lo hacemos con la fuente de trabajo de todos los trabajadores. Eso no quiere decir que compartamos las gestiones de algunas empresas nacionales o cooperativas. Por eso discutimos y tenemos el derecho, como ciudadanos que somos parte de esta sociedad y aportamos, de dar nuestra visión sobre la sociedad que queremos y las empresas que se desarrollan en el país.

No nos olvidemos de que la Cooperativa Nacional de Productores de Leche no nació por impulso de los productores, sino por un decreto del Poder Ejecutivo que buscaba ordenar una realidad del país en la que había una industria nacional que no brindaba seguridad para los productores, ni para los consumidores y era negocio para algunos empresarios industriales de ese momento. El Estado, o quien estuvo en ese momento buscando resolver un problema, creó sabiamente una cooperativa que luego los productores hicieron suya. Pero eso no ocurrió por la visión de los productores que se organizaron y decidieron formar una cooperativa; había sí otras cooperativas que funcionaban sin haberse decretado, pero no fue el caso de Conaprole. En su momento, dijimos que esta era casi una empresa paraestatal, porque pensamos que el Estado debe tener un rol protagónico en las áreas más sensibles de la sociedad, como las que tienen que ver con la alimentación y, en particular, con la lechería.

Por eso, seguimos reivindicando la integración de los directores políticos, que para nosotros jugaban un rol importante en el desarrollo y crecimiento de la lechería y de Conaprole como eje de esa lechería que concebimos. Independientemente de eso, somos trabajadores y tampoco vamos a renunciar a derechos que tenemos. Los trabajadores somos parte. Se dice que si no producen los productores, no habría lechería, aunque puede haber otros productores. Si los trabajadores no trabajamos, tampoco habría lechería, y alguno puede decir que también puede haber otros. La lechería ha sido importante para el país, y va a seguir siéndolo. Creemos en un modelo nacional y cooperativo, porque ha sido demostrado en el mundo que transitar por otro camino no ha sido beneficioso para el conjunto de la sociedad. Concebimos una sociedad en la que se debe buscar respuesta para la mayoría o la gran mayoría y no para alguna minoría que se vea beneficiada, y por eso vamos a seguir defendiendo ese carácter. Nunca hemos estado en contra de la industria nacional y cooperativa, y hemos tratado de defenderla, al igual que las empresas que hoy están teniendo

dificultades o problemas. A veces, los trabajadores no podemos hacer mucho cuando una empresa cierra por las razones que fuera. Tampoco hemos podido saber si algunas inversiones que se han hecho están bien o mal, porque muchas veces no tenemos toda la información o la documentación, pero tratamos, desde nuestro ámbito y como trabajadores organizados, de presentar nuestra visión sobre lo que creemos en cuanto a la lechería, hacia dónde debería ir y cuáles serían las políticas para impulsarla.

En tal sentido vamos a seguir apostando a una lechería en la que se busquen mecanismos para que la mayoría de los pequeños y medianos productores puedan mantenerse, porque creemos que son gran parte de la sociedad, y tenemos que hacer un esfuerzo todos, incluso la interna del sector.

Por otro lado, nos preocupa la situación de los Consejos de Salarios. Días pasados, teníamos la firme intención de tratar de llegar a un acuerdo pero, por algo que pretende limitar otros derechos que tenemos los trabajadores, vamos a condicionar toda una negociación que ya estaba muy próxima a acordarse, con un esfuerzo importante de los trabajadores, porque hay empresas que van a tener dificultades y seguramente tengamos que estar discutiendo cómo accederán o no a determinados acuerdos que seguramente otros podamos hacer más rápidamente. Estamos dispuestos a establecer cláusulas que sean garantía para las partes en cuanto a la prevención de conflictos y también con respecto a acuerdos sobre los temas que hemos laudado, pero si se nos quieren exigir otras cosas que van más allá, y no hay acuerdo, cada uno sabrá cuál es el camino.

Apostamos a poder avanzar en el día de mañana. Esperemos que haya algo más del lado de la empresa, independientemente de lo que hayan planteado hasta ahora.

SEÑOR PRESIDENTE.- La empresa dijo que había entregado treinta puntos, y lo que más me sorprende, y es gravísimo -eso no es con ustedes, sino con el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social-, es que ustedes no los conocen. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social debería haberles dado vista y eso me preocupa muchísimo, pero el ministro va a venir en la semana y vamos a hacerle un llamado a la responsabilidad, porque debería haberles informado.

SEÑOR GOICHEA (Luis).- Creo que hay una confusión, aunque no voy a discutirlo acá. Las denuncias que tenemos, que nos han llegado de Conaprole y llegaron al Ministerio, no son por incumplimientos de convenios y acuerdos, sino reclamos y planteos de guardias gremiales y dificultades con la recepción de la leche. El único caso que ha denunciado Conaprole, que lo dijimos acá, fue el de las sanciones con respecto a las empresas contratadas. Conaprole es muy prolija, manda al Ministerio y al sindicato. Va a haber una asamblea el miércoles y nos mandan a nosotros y al Ministerio pedidos de guardia gremial para algunos sectores. No sé si eso se llamará incumplimiento, porque las guardias las definimos los trabajadores.

SEÑOR PRESIDENTE.- Muchas gracias por la comparecencia y por todo lo aquí aportado.

Se levanta la reunión.